

## Editorial

**Raquel Ceballos Molano Ph.D.**  
raquel.ceballos@correounivalle.edu.co  
Universidad del Valle  
Cali-Colombia

Abogada. Doctora en  
Derecho General, Universidad  
Carlos III, Madrid - España.  
Especialista en Negociación y  
Contratación Internacional  
Universidad del Valle  
Directora Grupo de  
Investigación "Derecho,  
Sociedad y Estado" y  
Coordinadora línea de  
investigación Legislación y  
Políticas Públicas del  
Grupo de Investigación  
"Gestión y Políticas Públicas",  
Universidad del Valle.

Estimados autores, árbitros y lectores. Iniciamos con este número, el año 36 de publicación de la Revista y queremos empezar haciendo un reconocimiento a nuestros editores, quienes desde el primer número en 1976, hicieron posible su continuidad. Ellos son los profesores de la Facultad de Ciencias de la Administración, Milton Mora, Andrés Sevilla, Leonel Monroy, León Blank, Bernardo Barona, Jorge Burbano, Arcadio Guzmán, Edgar Varela Barrios, Javier Medina Vásquez, Diego Delgadillo, Augusto Rodríguez Orejuela, Rafael Carvajal Baeza, Jorge Eduardo Lemus, Enrique Jorge Ágreda, Mónica García Solarte, Karem Sánchez de Roldán, Benjamín Betancourt, Carlos Hernán González Campo y Raquel Ceballos Molano.

Durante estos años de edición, expertos académicos aceptaron nuestra invitación para escribir sobre diversos aspectos de la administración de las organizaciones, abarcando temas de interés regional, nacional e internacional. Es así que, en los primeros números de la Revista los manuscritos indagaban por la estructura social y la administración, el papel social del administrador, las habilidades de comunicación, de prospectiva, manejo de personal, lo ambiental como exigencia de una mayor conciencia de la responsabilidad social de la empresa, nuevas metodologías de la enseñanza de la administración, vista desde la escuela tradicional crítica, la *historia del desarrollo* empresarial como campo de investigaciones de las Facultades de Administración. En ediciones posteriores, se desarrollaron temas sobre la descentralización municipal, reformas municipales, reflexiones sobre la calidad total, las políticas de apertura económica, modernización industrial y tecnológica, la deuda externa y el comercio exterior.

En los números más recientes, los temas responden a desarrollos sobre prospectiva, planeación estratégica, educación en administración para América Latina, reforma del Estado, crisis de la educación en administración, humanismo y gestión, cultura empresarial, la formación del administrador para el siglo XXI, pasando en la actualidad a temas como el marketing, gestión del conocimiento, emprendimiento empresarial, propiedad intelectual, derecho comercial, nuevas tecnologías, propios de los desarrollos actuales de la ciencia de la administración.

Este derrotero es el que nos ha convertido en una publicación seriada, estandarizada y de proyección internacional como la que entregamos ahora. El presente número reúne diez artículos que responden a los siguientes ejes temáticos:

### 1. Administración y organizaciones

**La gerencia venezolana. Una perspectiva desde las representaciones sociales.** Muestra los resultados de investigación sobre las interpretaciones de representaciones sociales (RS) sobre la gerencia venezolana en organizaciones de naturaleza compleja, considerando su comprensión y acción a través de las prácticas administrativas, modelos organizacionales, emociones, expectativas y actitudes que conforman la praxis gerencial. Las evidencias demuestran la presencia de dos lógicas en la gerencia venezolana donde la realidad entre el objeto y el sujeto observador se inscribe en un nuevo enfoque de realidades, complejidades y variedades, surgiendo las organizaciones que transitan entre los principios de incertidumbre y complemen-

tariedad en la cotidianidad. La gerencia venezolana se encuentra permeada por los cambios políticos, económicos, sociales, culturales y tecnológicos que orientan en este momento la dinámica del Estado venezolano. Estos obedecen a nuevas realidades que emergen de la propia sociedad venezolana, donde se contraponen diversas perspectivas. Por consiguiente, la gerencia de las instituciones de carácter público y privado deben repensar las representaciones de las prácticas, métodos, estrategias y procesos que se desarrollan en el ámbito organizacional, cambios que transfiguran la cultura de la organización y su desempeño.

***Una aproximación a la identificación, medición y generación de los spillovers recíprocos.*** Se examina la literatura sobre los *spillovers* recíprocos, entendidos como las ganancias que las empresas multinacionales (EMN) logran por la interacción con los actores de las regiones donde localizan sus filiales, a partir de una revisión de la literatura del proceso de transferencia inversa de tecnología para aportar a la comprensión de los SR como una clase particular de externalidades, con el fin de brindar elementos para la identificación, medición y efectos de estos beneficios indirectos. Se pretende contribuir a la comprensión que tienen estas externalidades en la organización industrial, pues las EMN no solo exportan tecnología a los países de acogida, sino que importan tecnología a través de las filiales donde se localizan. Por eso la importancia de la localización de las firmas multinacionales y la aglomeración de empresas. Pese a que la captura y representación de esta clase de externalidades ha sido objeto de críticas, en el presente artículo se recogen algunos trabajos que muestran la naturaleza e importancia de los *spillovers* recíprocos, con evidencia que estos se manifiestan a través de las citas de patentes, movilidad de la mano de obra entre empresas, el aprendizaje de formas de organización y producción, el compartimiento de canales de distribución, entre otros. De igual manera se muestra que los *spillovers* recíprocos surgen gracias a la configuración de redes entre las multinacionales y los actores de la región de llegada. Se concluye que si bien los *spillovers* recíprocos son difíciles de capturar y de medir, es posible seguir el rastro a este tipo de externalidades cuando el análisis se realiza en función del proceso de transferencia de tecnología.

***Algunos cuestionamientos a la enseñanza de ingeniería industrial en Colombia.*** La ingeniería industrial al igual que la administración de empresas son disciplinas encargadas de la gestión, la planeación y el control de los recursos en una organización. Por eso en el estudio se presenta una invitación a hacer una lectura diferente de los acontecimientos que trajo consigo el desarrollo y la idea de progreso de quienes se reconocieron como subdesarrollados con el capitalismo industrial, sobre todo en las áreas técnicas y de gestión como la ingeniería y la administración. En el artículo se pretende hacer un análisis a los procesos de configuración del saber enseñable en ingeniería industrial en Colombia, ampliamente cuestionados en todo el mundo, por servir como instrumentos para el extractivismo de nuestros recursos naturales y el empobrecimiento, despojo y desalojo de nuestras poblaciones. Se intenta responder algunas de las preguntas para la enseñabilidad de la ingeniería industrial de la mano de algunos de los más reconocidos pensadores del momento, a la luz de la teoría de campos de Bourdieu y las teorías que sobre el poder propone Michael Foucault.

## 2. Contabilidad y finanzas

**Geografía económica y flujos de inversión extranjera en América Latina.** El artículo analiza los factores que intervienen en los flujos de inversión extranjera directa (IED) en algunos países de América Latina, a partir del estudio empírico de determinantes económicos, geográficos e institucionales. Se usa un modelo de panel de datos para cinco países de la región: Brasil, Chile, Colombia, México y Perú, con datos del período 1997-2009. El uso de las técnicas econométricas para estimar el modelo gravitacional de inversión genera nuevas formas para medir y analizar la información, encaminadas a plantear políticas públicas en torno a los flujos de capitales. Un hecho de importancia se desprende de las relaciones que se tejen alrededor del tema flujos de IED de los países seleccionados: el comportamiento de las tendencias de inversión bilateral sobre aquellos países que disfrutaban de acceso al mar, fronteras o dialectos comunes, poseen ventajas en cuanto a las dotaciones en recursos de explotación natural (minería, petróleo, gas, etc.), acuerdos de inversión y de libre comercio, entre otros.

### 3. Gestión del talento humano y liderazgo

**New tools and new ideas for HR practitioners structural and predictive validity of weighted satisfaction questionnaire.** Se analiza el nivel de satisfacción en el trabajo que puede afectar significativamente el rendimiento de una organización, tarea fundamental de los responsables de la dirección de recursos humanos DRH para diseñar sistemas de recompensas, capaces de influir en las actitudes y en los comportamientos de los individuos que faciliten el logro de los objetivos organizativos. Se presenta la validación de un instrumento que proporciona una evaluación de la satisfacción laboral de los trabajadores teniendo en cuenta los factores que más valoran en sus puestos de trabajo, mediante un estudio con una doble escala de evaluación compuesta por 44 ítems, encuadrados en seis dimensiones, en la que se evalúa en primer lugar, la importancia como motivador y, luego el nivel de satisfacción con la situación actual, respecto de los factores considerados.

**Análisis de los procesos de recursos humanos y su influencia en los bonos y prestaciones.** El artículo considera que en la actualidad las empresas están siendo cada vez más competitivas, transformando sus procesos con la finalidad de evolucionar, sobre todo en el desarrollo de estrategias para mejorar en su gestión, es decir, en términos de planeación, desarrollo y crecimiento de acuerdo con el entorno en el que interactúan. Requieren de un enfoque hacia el mejoramiento del talento humano, además de implementar diversos esquemas de remuneración económica basada en el desempeño, tratando de que tengan un impacto directo en los procesos y en los resultados, pero que muchas no cuentan con una base de referencia para diseñar, desarrollar y poder implementar de forma estratégica esquemas de pagos profesionalizados, es decir, que se requiere que exista una plataforma para poder asignar de manera justa los recursos económicos de la empresa y el establecimiento de políticas y procesos debidamente desarrollados para el beneficio de los trabajadores y de la empresa misma.

**Formación y desarrollo de competencias gerenciales para los gestores hoteleros.** El presente artículo de investigación científica y tecnológica, profundiza en la formación y el desarrollo de las competencias gerenciales del talento humano en puestos de trabajo de gestores, en los establecimientos hoteleros inscritos en el Registro Turístico Nacional (RTN) y categorizados como hoteles cinco

estrellas en Venezuela. El discurso está fundamentado en una investigación aplicada, de campo y transaccional, realizada en el estado Nueva Esparta, específicamente en la Isla de Margarita. Se concluye demostrando la necesidad de emprender de forma inmediata la formación y el desarrollo de las competencias gerenciales en los establecimientos de alojamiento turístico, pues carecen en la actualidad de la conducción requerida en las diferentes posiciones gerenciales. Consideran que el talento humano, es la piedra angular para propiciar desde las “nuevas lógicas” empresariales respuestas a las necesidades de cambios en el comportamiento de la relación binomial oferta-demanda en los hoteles dedicados a la gestión y producción de servicios puros basados en las personas. Por esta razón, debe ser formado, pues se necesitan gestores concienzudos, éticos, motivados, capacitados y comprometidos con la satisfacción de los clientes internos y externos. Se recomienda aprovechar los incentivos tributarios establecidos en la legislación venezolana para financiar las actividades de formación y desarrollo de las competencias gerenciales para adecuarse a las exigencias presente y futuras del mercado laboral, como acción para garantizar su empleabilidad y competitividad de los negocios.

***Riesgo psicosocial intralaboral y “Burnout” en docentes universitarios de algunos países latinoamericanos.*** Este artículo de revisión documental, trata de abordar la interrelación dinámica entre factores de riesgo psicosocial intralaboral y síndrome de Burnout en los docentes universitarios de algunos países latinoamericanos como Colombia, Venezuela, Argentina y México, haciendo un énfasis especial en el contexto colombiano. Las actuales modificaciones en el mundo del trabajo y en especial en las instituciones universitarias, han puesto de manifiesto nuevos riesgos de orden psicosocial que impactan no solo la salud física sino también la salud mental de los docentes, los ritmos y exigencias cada vez más elevados, dan lugar a manifestaciones psicofisiológicas de diversa índole que repercuten en el personal docente universitario tales como el “síndrome de Burnout”, con nuevos riesgos, diferentes a los ya conocidos y evaluados por el campo de la salud ocupacional como son los riesgos psicosociales intralaborales. Se identifican algunos de ellos que propician el desarrollo y prevalencia del síndrome. Se concluyó que ciertos aspectos propios de la organización del trabajo y de su realización tales como multiplicidad de tareas, sobrecarga laboral, espacios inadecuados, falta de tiempo y de remuneración que compense los esfuerzos, son algunas de las principales fuentes de riesgos psicosociales que coadyuvan al posterior desarrollo y prevalencia del síndrome en esta población.

***¿Socialización o individuación? Dos enfoques para examinar la inducción de los nuevos trabajadores.*** En este artículo se propone, un marco de referencia para estudiar la etapa de orientación de los nuevos trabajadores al ingresar a la empresa. Plantea el autor, que de hecho, se confunde un proceso administrativo como lo es la inducción general a la empresa, con un fenómeno sociológico de gran complejidad: la configuración social del trabajador contemporáneo. En general, los seres humanos, al comenzar una experiencia laboral, son sometidos a un ajuste biográfico de mayor o menor intensidad. Examinar tal experiencia es una oportunidad para los especialistas, tanto del *management* en general, como de la gestión humana en particular.

Se propone entonces complementar la perspectiva de la socialización con otra estrategia de análisis sociológico, la individuación. No se presentan conclusiones a la manera de los hallazgos en trabajos empíricos, sino como ciertas conquistas teóricas y metodológicas logradas en la revisión de la literatura especializada, las cuales atraviesan todo el artículo y que pretenden brindarse a los estudiosos de la gestión humana para el examen de las dinámicas complejas de los trabajadores al arribar a los escenarios organizacionales contemporáneos.

#### 4. Gestión tecnológica e innovación

***Impacto de la orientación al aprendizaje en la innovación de las MIPYMES colombianas.*** Este trabajo tiene como objetivo analizar empíricamente el impacto de la orientación al aprendizaje sobre la innovación de las MIPYMES. Muestra los resultados de un estudio empírico con 403 MIPYMES colombianas, pretendiendo que permitan al sector gubernamental y la academia, diseñar estrategias para mejorar las prácticas de aprendizaje organizacional y de innovación dentro de este tipo de organizaciones. Los resultados obtenidos a través de regresiones lineales múltiples, muestran un efecto altamente positivo en la relación estudiada, que tiene importantes implicaciones para empresarios, la academia, el sector gubernamental, porque les indica que genera un mucho mejor desempeño innovador un estilo gerencial que estimule la organización práctica como la divergencia, la generación de ideas novedosas, la toma de riesgos, el intercambio de conocimientos, los acuerdos de cooperación con universidades y otras empresas, la apertura, la experimentación y el cambio continuo. Manifiestan los autores que es importante mencionar que a pesar de lo señalado, en la literatura mundial existen trabajos que analizan la relación entre aprendizaje organizacional e innovación, que están enfocados sobre todo a grandes empresas y abordan poco a las micro, pequeñas y medianas empresas ; por otra parte, este tipo de estudios aún son escasos en Colombia, a pesar de que según el Departamento Nacional de Estadística (DANE, 2005) ese tipo de empresas constituye el 99.9% (96.4% micros, 3.5% PYMES), generando 63% del empleo y 37% de la producción.

Finalmente, queremos agradecer a los autores la nutrida respuesta a nuestras convocatorias, así como a quienes en condición de árbitros nacionales e internacionales, contribuyen con aportes y evaluaciones a la excelencia de la Revista, y esperamos seguir recibiendo sus contribuciones en nuestras próximas ediciones.

Cordialmente,

RAQUEL CEBALLOS MOLANO Ph.D

Editora General Revista Cuadernos de Administración